

22.08.2025

BSBD Schleswig- Holstein | Faeschstraße 8-12 | 24114 Kiel

Schleswig- Holsteinischer Landtag
z.Hd. Herrn Christian Dirschauer
-Vorsitzender des Finanzausschusses-
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/5137

Modernes Arbeitszeitrecht auch für schleswig-holsteinische Beamtinnen und Beamte – Langzeitkonten jetzt einführen (Drucksache 20/3289)

Hier: Stellungnahme des BSBD Landesverbandes Schleswig-Holstein

Sehr geehrter Herr Dirschauer,
sehr geehrte Damen und Herren,

neben einer angemessenen Besoldung ist ein modernes, flexibles Arbeitszeitrecht ein zentraler Faktor zur Sicherung und Steigerung der Attraktivität des Berufsbeamtentums. Grundsätzlich begrüßt der BSBD Schleswig-Holstein den Antrag der Fraktion des SSW, die rechtlichen Voraussetzungen für Langzeitarbeitskonten zu schaffen. Im Bereich des Strafvollzuges ergeben sich dabei für die größte Laufbahn, den allgemeinen Vollzugsdienst, einige berufspolitische Herausforderungen, die bei der Ausgestaltung entsprechend geschlossener Dienstvereinbarungen nicht unbedacht bleiben dürfen.

I. Herausforderung: Wechselschichtdienst

Beamtinnen und Beamte im allgemeinen Vollzugsdienst leisten regelmäßig Wechselschichtdienst in Abhängigkeit ihres Dienstpostens. Deshalb ist ihre Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 2 SH AZVO auf 38 Stunden nach 10 Jahren bzw. auf 36 Stunden nach 20 Jahren im Wechselschichtdienst zu reduzieren. Wechselschichtarbeit im Justizvollzug ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der Arbeitszeit in Schichten vorsieht, bei denen Beamtinnen und Beamte durchschnittlich mindestens 12 tatsächlich geleistete Nachtdienste im Kalenderjahr absolvieren. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20:00 und

6.00 Uhr¹. Die Definition wird durch ergänzende Erlasse konkretisiert.

Zweck der vorgenannten Regelung ist, die überdurchschnittlich hohe Belastung durch Wechselschichtdienst durch Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zu kompensieren. Dem Wortlaut nach und dem Zweck der Regelung entsprechend ist die Stundenreduzierung gem. § 10 Abs. 2 SH AZVO zwingende Rechtsfolge nach geleisteten Wechselschichtdiensten im Sinne der Definition der Dienstvereinbarung, bei der weder der Dienststelle ein Ermessen-, noch den Bediensteten eine Wahlmöglichkeit eingeräumt wird.

Sollte eine Nutzung von Langzeitkonten – etwa mit dem Ziel eines vorgezogenen Ruhestands – erfolgen, muss sichergestellt sein, dass die reduzierte regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 10 Abs. 2 SH AZVO dabei stets die Berechnungsgrundlage/ Die Sollarbeitszeit bleibt und alle darüber hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden erfasst werden. Die Reduzierung der Arbeitszeit resultiert aus geleisteten Wechselschichtdiensten als Ausgleich und ist durch flexible Arbeitszeitmodelle nicht infrage zu stellen. Wenn Bedienstete sich entscheiden, eine zusätzliche Belastung in Kauf zu nehmen, um sich etwa früher in den Ruhestand versetzen zu lassen, entfällt die grundsätzliche Belastung nicht, die die Reduzierung der Sollarbeitszeit rechtfertigt.

II. Herausforderung: Verbindliche Dienstplanung

Sinn von Langzeitkonten ist, dass Bedienstete geleistete Mehrarbeitsstunden zum Beispiel in zusätzliche arbeitsfreie Tage umwandeln oder früher in den Ruhestand gehen können. Der Freiwilligkeit wird konkludent durch Antragstellung Rechnung getragen.

Die Arbeit im allgemeinen Vollzugsdienst erfolgt nach Dienstplänen, die unter Beachtung der SH AZVO aufgestellt und geprüft werden und schlussendlich den Personalvertretungen zum Mitbestimmungsverfahren vorgelegt werden. Die Dienstpläne werden regelmäßig mindestens drei Monate im Voraus aufgestellt, sodass für alle Bediensteten Verbindlichkeit gegeben ist. Die Urlaubsplanung erfolgt zum Beginn eines jeden Kalenderjahres und ist bei Aufstellung der Dienstpläne bereits abgeschlossen. Bei der Urlaubsplanung wird darauf geachtet, dass ein bestimmter Höchstwert von Bediensteten in der geplanten Abwesenheit nicht überschritten wird, sodass die ordnungsgemäße Durchführung der Dienstgeschäfte sichergestellt bleibt.

Um die Planbarkeit im Dienstbetrieb zu gewährleisten, sollte die Inanspruchnahme eines Freistellungszeitraums auf Basis von Mehrarbeit grundsätzlich mindestens ein Jahr im Voraus beantragt werden. Eine „Öffnungsklausel“ dafür,

¹ Dienstvereinbarung für die Ausgestaltung der Arbeitszeitreduzierung für Bedienstete des Justizvollzuges vom 01.11.2018, Az.: II 213/2043-JV-46

dass Freistellungszeiträume auch flexibel beantragt werden können, wenn die maximale Zahl der Bediensteten in der maximalen Abwesenheit noch nicht erreicht ist, würde begrüßt werden (analog zu „Sabbaticals“ gem. § 61 Abs. 1 LBG SH).

Ergänzend weist der BSBD darauf hin, dass die befristete Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit um eine bestimmte Stundenanzahl und die Inanspruchnahme arbeitsfreier Zeiträume die Dienstplanerinnen und Dienstplaner vor weitere Herausforderungen stellt. Durchaus ist eine Überprüfung der Bewertung der Dienstposten oder die Prüfung der Einführung weiterer Dienstposten, die mit einem Amt der Besoldungsgruppe A9 mit Amtszulage bewertet werden im allgemeinen Vollzugsdienst (LG 1, 2. EA) angezeigt. Alternativ kann den komplexer werdenden Aufgaben der Dienstplanerinnen und Dienstplaner durch nicht monetäre Komponenten, beispielsweise einer Freistellung von anderen Aufgaben, Anerkennung gezollt werden.

III. Herausforderung: Personalplanung bei früheren Abgängen

Frühere Ruhestandsversetzungen dürfen nicht zu dauerhaft unbesetzten Planstellen führen – frühzeitige Nachbesetzungen sind zwingend erforderlich. Durch rechtzeitige Einstellungsverfahren müssen die Stellen frühestmöglich nachbesetzt werden. Entsprechende Parameter müssen in die Personalbemessungsgrundlage für die Vollzugseinrichtungen einfließen.

Der BSBD Schleswig-Holstein begrüßt ausdrücklich die Schaffung rechtlicher Grundlagen für Langzeitarbeitskonten. Wir appellieren zugleich an das Justizministerium, die Umsetzung im engen Austausch mit den Personalvertretungen und Gewerkschaften des Strafvollzugs zu gestalten – praxisnah, belastungsgerecht und mit klarem Blick auf die besonderen Anforderungen im Vollzugsdienst. Der BSBD steht hierfür jederzeit als konstruktiver Gesprächspartner zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Henry Malonn
Landesvorsitzender